



Jornades de Foment de la Investigació

CONSTRUCCIÓN DE LA ESCALA DE AUTOEFICACIA EN LAS EXPERIENCIAS DE RECUPERACIÓN DEL TRABAJO: UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**Valeria COLOMBO
Eva CIFRE
Marisa SALANOVA**

INTRODUCCIÓN

La revisión de la literatura ha puesto de manifiesto los diferentes roles de la autoeficacia en el contexto laboral, concediéndole un papel distinto en el proceso del estrés y del engagement. La Teoría Social Cognitiva la define como «las creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos que producirán determinados logros y resultados» (Bandura, 1997: 3). Éstas definen cómo piensa, comporta y siente una persona y por medio de ellas evaluará su ambiente de trabajo como retador o amenazante. Así una persona que cuenta con altos niveles de autoeficacia, percibirá en mayor proporción las demandas laborales como retadoras y con más recursos para afrontarlas, incrementando sus niveles de bienestar psicosocial e impactando en el desempeño con consecuencias positivas para la organización.

Desde la Psicología Ocupacional Positiva (Llorens, Martínez y Salanova, 2005), y en especial desde el Modelo Dual-Espiral (Cifre, Llorens, Martínez y Salanova, 2006), se le concede un papel primordial a las creencias de eficacia en el trabajo, entendidas como recursos personales positivos que reduce los efectos negativos de las demandas laborales y está relacionado positivamente con otros recursos personales y el bienestar psicosocial de los trabajadores. Además, en interacción con los recursos laborales y extra-organizacionales multiplican el crecimiento personal, el aprendizaje y la consecución de metas y son un elemento vital para la percepción y el control del ambiente (Llorens, Del Líbano y Salanova, 2009).

En este sentido, parece ser que es el grado de control que la autoeficacia proporciona sobre las demandas del ambiente, actúa como amortiguador entre las demandas laborales y sus posibles consecuencias sobre el empleado y la organización (Jex y Bliese, 1999). Numerosas investigaciones han demostrado la relación entre los niveles de autoeficacia y los estados de bienestar, destacando que bajos niveles de autoeficacia y expectativas de resultados pueden derivar en estados de apatía o depresión (Bandura, 2001). Asimismo esta depresión puede influir negativamente en la valoración de la ejecución que se lleve a cabo (Babler y col., 1997; Kavanagh, 1992). En esta relación la autoeficacia es considerada una variable moduladora entre las demandas del trabajo y sus efectos negativos o positivos de éstas (Grau, Martínez y Salanova, 2005).

PROCESOS DE RECUPERACIÓN

Las demandas laborales a las que se enfrentan las personas diariamente pueden ser físicas, cognitivas y emocionales, las cuales requieren que las personas inviertan esfuerzo físico y mental, finalizando el día fatigadas por este consumo de recursos tanto energéticos como emocionales (Meijman, Mulder, y Van Dormolen, 1992). En condiciones de alta demanda laboral (presión temporal, sobrecarga mental), la activación fisiológica puede ser sostenida, los trabajadores tienen que movilizar esfuerzos compensatorios a los fines de desempeñarse suficientemente en el trabajo. Este esfuerzo compensatorio puede manifestarse en fatiga, problemas para conciliar el sueño, prolongada activación neuroendocrinológica y baja recuperación cardiovascular. El

resultado de la acumulación de estos efectos, extendidos en el tiempo, es el camino principal al deterioro crónico de la salud (proceso de pérdida de energía que lleva por ejemplo al burnout).

Las investigaciones demuestran que la necesidad de recuperación (es decir, el deseo de la persona de estar (temporalmente) aliviado de la exposición de los estresores para poder reponer sus recursos) es un importante predictor del deterioro del bienestar (Slutier y col., 1999) y de la alta rotación de personal (Blonk, Broersen, deCroon, Frings-Dresen y Sluiter, 2004). Es por ello que la recuperación se presenta como una importante estrategia y proceso para amortiguar y afrontar las estresantes condiciones de trabajo.

Sonnentag y Fritz (2007) utilizan el término *recuperación* como el proceso opuesto al del estrés, que permite restaurar los niveles de fatiga y las alteraciones en los estados de ánimo. Meijman y Mulder (1998) entienden por recuperación el proceso en el cual el sistema funcional de las personas, que ha sido expuesto a una experiencia estresante, retoma los estados pre-estrés en el que se encontraba. Esto significa que el organismo se relaja, permitiendo que los niveles de excitación regresen a sus niveles normales de pre-excitación (Craig y Cooper, 1992; citado en Geurts y Sonnentag, 2006). La recuperación permite al individuo prepararse para nuevos desafíos y prevenir la acumulación de fatiga y estrés que conlleva al deterioro de la salud (Sonnentag, 2001).

EXPERIENCIAS DE RECUPERACIÓN

Las personas emprenden diferentes actividades como estrategias de recuperación buscando la distracción de las situaciones estresantes o negativas (actividades domésticas y de cuidado de niños; actividades de ocio de bajo esfuerzo, actividades sociales, y actividades físicas). Las estrategias de recuperación son las acciones que llevan adelante las personas para restaurar sus recursos personales.

Sonnentag y Fritz (2007) toman de la clasificación de Parkinson y Totterdell (1999), tres estrategias de distracción (distanciamiento psicológico, la relajación y la búsqueda de retos) entendiendo que éstas son más pertinentes y prometedoras para alcanzar la recuperación. Las autoras definen estas estrategias como los procesos psicológicos subyacentes a la actividad misma que permite que la recuperación se lleve a cabo y las denominan «experiencias de recuperación».

Las autoras diferencian cuatro procesos psicológicos o estrategias de recuperación: el distanciamiento psicológico del trabajo, la relajación, la búsqueda de retos y control sobre el tiempo libre. Las dos primeras, han sido mayormente estudiadas y resultan ser más útiles para alcanzar la recuperación porque no se expone al sistema funcional de la persona a las demandas a las que se expone en su puesto de trabajo. La búsqueda de retos, supone la recuperación por medio de la construcción de nuevos recursos personales, como por ejemplo las creencias de auto-eficacia. El control es un recurso externo crucial para ofrecer oportunidades de generar recursos personales (Hobfoll, 1998), por lo que las autoras proponen que la experiencia de control es importante en el proceso de recuperación.

DISTANCIAMIENTO PSICOLÓGICO

Es la sensación de estar fuera de la situación de trabajo, más allá de estar físicamente fuera del lugar de trabajo. Implica no estar ocupado con obligaciones, deberes o asuntos relacionados con el trabajo. Para que ocurra es necesario «desconectarse» psicológicamente del trabajo, cesar de pensar o rumiar con asuntos laborales (Eden, Eztion y Lapidot, 1998). Estos autores examinaron el efecto del distanciamiento del trabajo en militares en servicio de reserva. Concluyó que durante el periodo de reserva los niveles de estrés y burnout decrecía en uniformados que presentaban distanciamiento psicológico y experimentaban sensaciones positivas y alivio, respecto al estrés de quienes estaban muy conectados con el ejercicio militar. Por otro lado, Sonnentag y Bayer (2005) dirigieron un estudio con registro de diarios durante tres días laborales y encontraron que el distanciamiento psicológico influía positivamente en las actividades de ocio de las personas. Éstas se presentaban de mejor humor y menos fatigadas a la hora de acostarse, que cuando continuaban pensando en asuntos laborales. Estudios similares llegaron a conclusiones similares cuanto las personas más se desconectaban de sus cuestiones laborales durante la tarde, mejoraba su bienestar por la noche (Sonnentag, 2001; Sonnentag y Zijlstra, 2006).

RELAJACIÓN

Es un proceso caracterizado por el descenso de la activación simpática y se evidencia en la disminución del ritmo cardiaco, la tensión muscular, entre otros indicadores de activación (Benson, 1975, citado en Binnewies, Mojza y Sonnentag 2008). La relajación es una experiencia positiva tanto física como mental asociada a las emociones positivas (Frederickson, 2000, citado en Binnewies, Mojza y Sonnentag 2008). Estudios sobre el efecto de la relajación como método de intervención contra el estrés demuestran que la misma reduce las tensiones y otros síntomas del deterioro del bienestar (Blonk, Schene, Van de Klink y Van Dijk, 2001, citado en Binnewies, Mojza y Sonnentag 2008). Otras investigaciones sugieren que después de vivenciar experiencias de relajación mejoran los estados afectivos positivos (Neale y Stone Kennedy-Moore, 1995); y también con el estado de ánimo del día siguiente (Binnewies, Mojza y Sonnentag, 2008).

BÚSQUEDA DE RETOS

La búsqueda de retos está asociada a realizar una actividad fuera del trabajo que implique desafío y de lugar al aprendizaje y a alcanzar éxitos. Está acompañada de sentimientos de competencia y capacidad como resultado de actividades como el deporte, aprender un nuevo hobby o comprometerse con trabajos de voluntariados (Fritz y Sonnentag, 2006; King, et al. 2002). Este tipo de experiencias desafían a la persona sin agotar sus capacidades, experimentando la percepción de ser capaz de realizar la actividad y sintiendo conformidad con el desempeño

de la misma, asociado además con una activación positiva y sentimientos de serenidad. Las investigaciones al respecto demostraron que los empleados que experimentan la búsqueda de retos en su tiempo libre reportan mayor satisfacción y bienestar (Fritz y Sonnentag, 2007).

CONTROL SOBRE EL TIEMPO LIBRE

Está relacionado con la habilidad de la persona de elegir una acción entre dos o más opciones, más específicamente en el grado de decisión que tiene un individuo para dedicarse a una actividad en su tiempo libre, así como decidir cuándo y cómo realizarla. La percepción de control puede conducir a una reevaluación positiva de la situación potencialmente estresante y está asociado con bajos niveles de estrés y altos de bienestar psicológico (Fritz y Sonnentag, 2007). El control sobre el tiempo libre incrementa el control personal, la percepción de autoeficacia y el sentirse competente, promoviendo consecuentemente el bienestar. Así, el bienestar se incrementa cuando uno siente que controla un dominio importante de la vida, como las experiencias fuera del trabajo (Bandura, 2001). Las experiencias en donde se percibe bajo control de las mismas pueden resultar en autoevaluaciones negativas y baja autoestima asociada a la ansiedad y a la depresión (Rosenfield, 1989, citado en Martínez y Salanova, 2006). Por medio de estas autoevaluaciones las personas eligen diferentes estrategias (de afrontamiento o de recuperación) que buscan alcanzar el bienestar y desarrollar nuevos recursos para enfrentar las demandas cotidianas o nuevas demandas.

USUARIOS DE TICS

Sin embargo resulta difícil recuperarse o descansar de los asuntos laborales cuando hoy en día la incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) en la mayoría de los sectores socio-económicos facilita a las personas trabajar en cualquier lugar y momento. Esta revolución tecnológica que está transformado el mundo laboral, está simultáneamente sometiendo la vida privada de los trabajadores a sus consecuencias, sobretodo debido a la desaparición e barreras entre los ámbitos laborales y privados (por ejemplo, a través de prácticas como el teletrabajo). Y estas fronteras precisamente parecen cumplir una importante función: «Ayudan a la gente a crear distancia entre el trabajo y ellos mismos, lo que es necesario para relajarse» (Zijlstra y Sonnentag, 2006: 132), lo que hemos visto anteriormente que es una estrategia de recuperación básica.

La implementación de TICs en las organizaciones en muchas ocasiones se traduce en altas demandas mentales y emocionales en el trabajo que exigen de los usuarios de estas tecnologías habilidades y capacidades para enfrentarlas. Diferentes investigaciones han propuesto que la tecnología es per se neutra, entendiendo que la calidad de los efectos de la exposición a TIC dependen de otras variables que intervienen en el proceso (Llorens, Salanova y Ventura, 2007; Martínez-Pérez, Cifre, y Salanova, 2004). Siguiendo el lineamiento del Modelo Dual-Espiral

(Salanova y col., 2006), estas otras variables estarían compuestas por recursos personales (como la percepción de control o las creencias de autoeficacia) y (extra)laborales (autonomía en el trabajo, apoyo familia-trabajo) con los que cuenta el usuario de TICs.

Sonnentag, Binnewies y Mojza (2008), expresan que la autoeficacia influye positivamente en los procesos de recuperación, es decir, si uno cree que podrá recuperarse adecuadamente en su tiempo libre, estará más predispuesto a iniciar actividades que le permitan distanciarse del trabajo y recuperarse; incluso cuando se tenga pensamientos relacionados con el trabajo, los cuales no tendrán trascendencia alguna. Por lo que se estima que aquellos usuarios de TICs que, por el contrario, no crean que puedan recuperarse adecuadamente en después del trabajo, estarán menos predispuestos a realizar actividades con dicho fin y difícilmente pueda distanciarse de los asuntos laborales.

EL PRESENTE TRABAJO

La investigación previa en procesos de recuperación y su relación con las creencias de autoeficacia resulta escasa y los resultados han sido obtenidos mediante cuestionarios de auto-informe.

Sonnentag y Cruel (2006), en uno de sus estudios utilizaron una escala de 6 ítems desarrollada por Kodja (2003) para evaluar la autoeficacia relacionada con la recuperación. Estos ítems se refieren a la confianza de un individuo de ser capaz de recuperarse del trabajo, incluso en circunstancias adversas. A los encuestados se les pidió responder el cuestionario, utilizando una escala de Likert de 7 puntos de anclaje. El alfa de Cronbach fue un 0,90. Si bien la escala se ajustó a los objetivos propuestos por las investigadoras, la escala es de carácter general y no es específica.

Como menciona Bandura (1997) el sistema de creencias de eficacia no es un rasgo global, sino un conjunto de auto-creencias vinculadas a ámbitos distintos de funcionamiento. El autor critica el uso de carácter general y no específico de las escalas de autoeficacia, sosteniendo que los ítems de dichas escalas generales no tienen relevancia suficiente para que el dominio que está en estudio (Bandura, 2006). Las escalas de autoeficacia deben adaptarse al dominio de interés particular, reflejar un estudio exhaustivo del mismo y estar asociadas a factores que determinen la calidad del funcionamiento del dominio de interés.

Es por ello, que el propósito del presente trabajo es diseñar una escala de autoeficacia específica para evaluar dicho constructo en las experiencias de recuperación después del trabajo en usuarios de TICs de la Comunidad Valenciana.

Para lograr dicho objetivo, se han seguido las recomendaciones de la teoría del aprendizaje social de Albert Bandura para diseñar escalas de autoeficacia (Bandura, 2001, 2006). Por lo tanto, se presentará el procedimiento que se llevó a cabo para desarrollar una escala específica para medir la autoeficacia en las experiencias de recuperación en trabajadores con TICs y la validación de esta escala. El procedimiento podría ser utilizado para otros investigadores para construir otra escala de autoeficacia en otros dominios.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Confeccionar una escala de evaluación de la autoeficacia para vivenciar las experiencias de recuperación del trabajo en usuario de TIC.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Objetivo nº 1: Diseñar las entrevistas de incidentes críticos para la determinar los obstáculos para llevar adelante el dominio de estudio.
- Objetivo nº 2: Confeccionar el cuestionario.
- Objetivo nº 3: Someter a estudio piloto del cuestionario a la muestra representativa.
- Objetivo nº 4: Evaluar la estructura factorial, la fiabilidad (consistencia interna y estabilidad temporal) y la validez (de contenido, de constructo).

METODOLOGÍA

DISEÑO Y PROCEDIMIENTO: FASES DE ESTUDIO

El diseño del estudio responde a siete fases diferenciadas:

Durante *la primera fase* se elaborarán las guías de entrevista entrevista semi-estructurada para ayudar a los entrevistados. Esta guía sirve de soporte e incluye dos aspectos clave: datos sobre las actividades que realizaban fuera del horario de trabajo y el análisis de los obstáculos para llevar a delante dichas actividades.

En la *segunda fase* será la selección de una muestra formada trabajadores con TICs.. Para ello se seleccionará, por el método de conveniencia, a trabajadores con TICs que previamente habrán cumplimentado la adaptación española del Cuestionario de Experiencias de Recuperación (Sanz-Vergel, Sebastián, Rodríguez-Muñoz, Garrosa, Moreno-Jiménez, Sonnentag, in press).

La *tercera fase* será llevar adelante las entrevistas, donde se les pedirá a los participantes que mencionen las actividades que realizan después del trabajo para descansar del mismo. Posteriormente, se les solicitará que piensen en aquellas cuestiones que dificultan llevar delante las actividades mencionadas anteriormente y cómo superan estas dificultades.

En la *cuarta fase* se procederá al análisis cualitativo del contenido. Se redactarán los ítems preeliminares, lo cuales serán depurados por un sistema de jueces especialistas.

En la *quinta fase* se confeccionará una escala preeliminar siguiendo los principios psicométricos en la elaboración de escalas tipo Likert de 10 puntos, en el que 0 significa «no puedo hacerla», 5 significa «moderadamente seguro que puedo hacerlo» y 9, «Seguro de poder hacerlo».

En la *sexta fase* se seleccionará una muestra de representativa de usuarios de TICS de la comunidad Valenciana para posteriormente someter a prueba piloto el cuestionario.

Por último, se evaluará las propiedades métricas de la escala: la estructura factorial, la fiabilidad (consistencia interna y estabilidad temporal) y la validez (de contenido, de constructo).

MUESTRA

Los participantes serán usuarios de TICs de la Comunidad Valenciana, de distintas profesiones y puestos de trabajo.

VARIABLES

Las variables que se tendrán en cuenta en la realización de la guía de entrevista fueron las siguientes: características del trabajo que realizan, estrategias que utilizan para reponerse del trabajo, obstáculos que encuentran para llevar adelante dichas estrategias, acciones que utilizan para superar dichos obstáculos.

TÉCNICA DE ANÁLISIS DE DATOS

En primer lugar, se llevará a cabo un análisis del contenido a partir de la información obtenida de los informantes utilizando todas las observaciones efectuadas con un sistema que incluirá a dos jueces expertos en las cuestiones psicosociales y construcción de escalas de autoeficacia. Su tarea consistirá en clasificar y agrupar las observaciones que estén relacionadas. Seguidamente, los jueces elegirán los incidentes críticos que sean más frecuentes en las respuestas de los trabajadores.

En segundo lugar, se evaluará las propiedades métricas de la escala: la estructura factorial, la fiabilidad (consistencia interna y estabilidad temporal) y la validez (de contenido, de constructo).

PLAN DE TRABAJO

Desde mayo 2010 hasta fines de junio 2010:

- Realizar las entrevistas de incidentes críticos a trabajadores con TICs para determinar los obstáculos para poner en marcha las estrategias de recuperación.
- Redacción de los ítems.
- Revisión de Expertos y selección de ítems
- Selección de la muestra y someter a prueba piloto el cuestionario preeliminar.

Julio 2010:

- Evaluar la estructura factorial, la fiabilidad (consistencia interna y estabilidad temporal) y la validez (de contenido, de constructor)

Agosto 2010:

- Construcción de la escala final.

FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

El objetivo de este trabajo es la construcción de una escala para evaluar la autoeficacia en experiencias de recuperación en usuarios de TICs, la cual servirá para abrir camino a nuevos estudios en el campo de la autoeficacia y en el dominio de las experiencias de recuperación en el trabajo como estrategias para alcanzar el bienestar psicosocial.

Tal como se indicó al comienzo del presente trabajo, éste se insertará en una futura tesis doctoral la cual tiene como objetivos:

1. Analizar el rol de las creencias de autoeficacia en las estrategias que emprenden los usuarios de TICs para reponerse del trabajo;
2. Estudiar cómo estas estrategias moderan la relación entre la autoeficacia y el bienestar.

Esta línea de investigación tiene hipótesis preliminares de trabajo, a saber:

- *Hipótesis n° 1:* Las creencias de autoeficacia se relacionan positivamente con las experiencias de recuperación en los usuarios de TIC.
- *Hipótesis n° 2:* Las experiencias de recuperación actúan como variables moduladoras entre la autoeficacia y el bienestar psicosocial.
- *Hipótesis n° 3:* Las experiencias de recuperación se relacionan positivamente con el bienestar psicosocial.

Finalmente, se espera que los esfuerzos realizados en el presente y en el futuro trabajo de investigación permitan abrir camino a nuevos estudios en el campo de los procesos de recuperación del trabajo. Así como también, permita conocer qué condiciones dificultan que las personas lleven a cabo estas experiencias de recuperación para poder establecer las condiciones laborales y medidas tanto a nivel organizacional como individual necesarias para aumentar el bienestar de las personas, como el fomento de actividades de ocio o la oferta de cursos de formación sobre gestión del tiempo o relajación.

BIBLIOGRAFÍA

- BANDURA, A. (1997): *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- BANDURA, A. (2001): «Social Cognitive Theory: An agentic perspective». *Annual Review Psychology*, 52, 1-26.

- BANDURA, A. (2006): «Guide for constructing self-efficacy scales», en PAJARES F. y URDAN, T. (Eds.), *Self-efficacy beliefs of adolescents*, Information Age Publishing, 307-337.
- DECRON, E.M., SLUITER, J.K. y BLONK, R.W.B. (2004): «Stressful work, psychological job strain, and turnover: A 2-year prospective cohort study of truck drivers», *Journal of Applied Psychology*, 89, 442-454.
- EDEN, D. (2001): «Job stress and respite relief: Overcoming high-tech tethers», en P.L. PERREWE y D.C. GANSTER (Eds.), *Research in occupational stress and well-being: Exploring theoretical mechanisms and perspectives*. Amsterdam: JAI P, 143-194.
- EDEN, D. (2001): «Vacations and other respites: Studying stress on and off the job», en C. COOPER y I. ROBERTSON (Eds.), *Well-being in organizations: A reader for students and practitioners*, Chichester, UK: Wiley, 121-146.
- ETZION, D., EDEN, D. y LAPIDOT, Y. (1998): «Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite», *Journal of Applied Psychology*, 83: 577-585.
- FRITZ, C. y SONNENTAG, S. (2006): «Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role of workload and vacation experiences», *Journal of Applied Psychology*, 91: 936-945.
- GARCÍA, M., LLORENS, S., SALANOVA, M. y CIFRE, E. (2006): «Antecedentes afectivos de la autoeficacia docente: un modelo de relaciones estructurales», *Revista de Educación*, 339: 387-400.
- GEURTS, S.A.E. y SONNENTAG, S. (2006): «Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment», *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 32: 482-492.
- GRAU, R., SALANOVA, M. y PEIRÓ, J.M. (2001): «Moderator effects of self-efficacy on occupational stress», *Psychology in Spain*, 5: 63-74.
- HOBFOLL, S.E. (1998): *Stress, culture, and community: The psychology and physiology of stress*. New York: Plenum Press.
- JEX, S.M. y BLIESE, P.D. (1999): «Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressor: a multilevel study», *Journal of Applied Psychology*, 84: 349-361.
- KAVANAGHD, J. (1992): «Self-efficacy and depression», en R. SCHWARZES (Ed.), *Self-efficacy: Thought control of action*. Washington, D.C.: Hemisphere.
- KODJA, S. (2003): *La recuperación del trabajo. El estudio de la autoeficacia y otros moderadores*. Inéditos de fin de carrera, Universidad Técnica de Braunschweig, Alemania.
- LLORENS, S., DEL LÍBANO, M. y SALANOVA, M. (2009): «Modelos teóricos de salud ocupacional», en M. SALANOVA (Dir.), *Psicología de la Salud Ocupacional*. Madrid: Síntesis.

- LLORENS, S., SALANOVA, M. y VENTURA, M. (2007): «Efectos del Tecnoestrés en las creencias de eficacia y el burnout docente: un estudio longitudinal», *Revista de Orientación Educacional*, 39, 47-65.
- MARTÍNEZ, I. y SALANOVA, M. (2006): «Autoeficacia en el trabajo: el poder de creer que tú puedes», *Estudios Financieros*, 279, 175-202.
- MARTÍNEZ-PÉREZ, M. D., CIFRE, E. y SALANOVA, M. (2004): «Cambio e innovación tecnológica en las organizaciones», en A. OSCA (Ed.), *Psicología de las Organizaciones*, 121-154. Madrid: Sanz y Torres.
- MEIJMAN, T. F., MULDER, G. y VAN DORMOLEN, M. (1992): «Workload of driving examiners: A psychophysiological field study», en H. KRAGT (Ed.), *Enhancing industrial performances*, London: Taylor & Francis, 245-260.
- MOJZA, E. J., LORENZ, C., SONNENTAG S. y BINNEWIES C. (2010): «Daily Recovery Experiences: The Role of Volunteer Work During Leisure Time», *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 60-74.
- PARKINSON, B. y TOTTERDELL, P. (1999): «Classifying affectregulation strategies». *Cognition and Emotion*, 13, 277-303.
- RUDERMAN, M. N., OHLOTT, P. J., PANZER, K. y KING, S. N. (2002): «Benefit of multiple roles for managerial women», *Academy of Management Journal*, 45, 369-386.
- SALANOVA, M., GRAU, R. y MARTÍNEZ, I. (2005): «Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficacia profesional», *Psicothema*, 17, 390-395.
- SALANOVA, M., LLORENS, S., CIFRE, E. y MARTÍNEZ, I. (2006): «Metodología RED-WoNT», en FOMENT DEL TREBALL NACIONAL (Ed.). *Perspectives de Intervenció en Riesgos Psicosociales, Evaluació de riscos*. Barcelona, 131-154.
- SALANOVA, M., LORENTE, L. y VERA, M. (2009): «Cuando creer es poder: El papel de la autoeficacia en la mejora de la salud ocupacional», *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 62, 12-16
- SALANOVA, M., MARTÍNEZ, I.M. y LLORENS, S. (2005): «Psicología Organizacional Positiva», en F. PALACÍ (Coord.), *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall
- SANZ-VERGEL, A. I., SEBASTIÁN, J., RODRÍGUEZ-MUÑOZ, A., GARROSA, E., MORENO-JIMÉNEZ, B. y SONNENTAG, S. (in press). «Adaptación del Cuestionario de Experiencias de Recuperación a una muestra española», *Psicothema*.
- SCHAUFELI, W.B. y SALANOVA, M. (2007): «Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and engagement, and their relationships with efficacy beliefs», *Anxiety, Coping & Stress*, 20, 177-196.

- SCHWARZER, R., BABLER, J., KWATEK, P., SCHOOER, K. y ZHAN, J.X. (1997): «The assessment of optimistic self-belief: comparison of German, Spanish, and Chinese version of the General Self-efficacy Scale». *Applied Psychology: An International Review*, 46(1), 69-88.
- SLUITER, J.K., VAN DER BEEK, A.J. y FRINGS-DRESEN, M.H.W. (1999): «The influence of work characteristics on the need for recovery and experienced health: A study on coach drivers», *Ergonomics*, 42, 573-583.
- SONNENTAG, S. (2001): «Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study», *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 196-210.
- SONNENTAG, S. y BAYER, U.-V. (2005): «Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time», *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 393-414.
- SONNENTAG, S., BINNEWIES, C. y MOJZA, E.J. (2008): «Did you have a nice evening? A day-level study on recovery experiences, sleep, and affect», *Journal of Applied Psychology*, 93, 674-684.
- SONNENTAG, S. y FRITZ, C. (2007): «The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work», *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 204-221.
- SONNENTAG, S. y KRUEL, U. (2006): «Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy», *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 197-217.
- SONNENTAG, S. y ZIJLSTRA, F.R.H. (2006): «Job characteristics and off-job time activities as predictors for need for recovery, well-being, and fatigue», *Journal of Applied Psychology*, 91, 123-142.
- STONE, A. A., KENNEDY-MOORE, E. y Neale, J. M. (1995): «Association between daily coping and end-of-day mood», *Health Psychology*, 14, 341-349.
- ZIJLSTRA, F.R.H. (1993): *Efficiency in work behaviour: A design approach for modern tools*, PhD thesis. Delft, Holanda: Delft University Press.
- ZIJLSTRA, F.R.H. y SONNENTAG, S. (2006): «After work is done: Psychological Perspectives on recovery from work», *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 129-138.